ALINEA
L'information économique, juridique et sociale
n°50
septembre-octobre 2011
SynCéa

L'Ordre du jour

Déficit budgétaire… morceaux choisis

Dettes des Etats, nouvelle crise boursière, menace de récession : les mauvaises nouvelles de l'été ont conduit le gouvernement à proposer un train de mesures, actuellement en débat au Parlement, visant à ramener le déficit budgétaire à 4,5% du PIB en 2012. Quelques morceaux choisis en matière sociale :

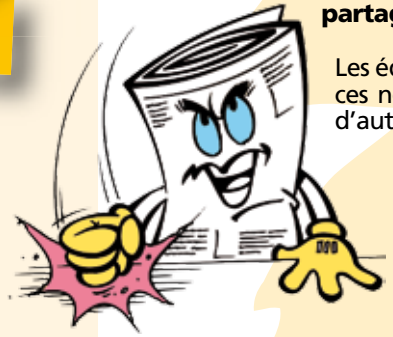
Notons pour 600 millions d'euros un ajustement du dispositif d'exonération des **heures supplémentaires.** Si rien n'est modifié pour les salariés, leur prise en compte dans le calcul des réductions Fillon les rendra moins avantageuses pour les entreprises. Egalement la progression du **forfait social** sur la participation et l'intéressement qui est passé de 2% en 2009 à 4% en 2010 puis 6% en 2011, et sera porté à 8% au 1er janvier 2012 (400 millions d'euros). Enfin, la nouvelle augmentation de la **taxation des complémentaires-santé**, taxes qui passeront de 3,5% à 7% ou de 7% à 9% selon le type de contrat (1,1 milliard d'euros).

D'autres dispositifs sont dans le collimateur. L'Inspection des Finances a remis un rapport évaluant **l'efficacité de quelques 500 niches** dont le coût annuel atteint 100 milliards d'euros, dont 35 pour les niches sociales. Plébiscités avec un score de 3, la meilleure note : les allègements de charges sur les bas salaires considérés comme fortement créateurs d'emplois et le contrat de professionnalisation.

Si ces évaluations n'engagent pas nécessairement leur avenir, retenons **les niches sociales les plus mal notées** (notes de 0 ou 1). A un score de zéro, la participation patronale exonérée de cotisations sociales aux **titres restaurant**, les dispositions sur les **chèques vacances ou les prestations des comités d'entreprise**, ainsi que **les indemnités de départ** (licenciements, ruptures conventionnelles, ou mises à la retraite). On trouve également avec un score de 1 les exonérations sur les **heures supplémentaires** dont le coût annuel est de 4,5 milliards d'euros, ainsi que les exonérations liées à **l'épargne salariale** (coût 1,4 milliard). Ces deux dispositifs font déjà l'objet d'aménagements dans l'actuel projet de loi.

L'édito

Un agenda de rentrée copieux dans les entreprises ! Sous peine de pénalités, et là où ce n'est pas encore fait, il faudra que des accords (ou des plans d'actions) aient été mis en place avant la fin de l'année en matière d'égalité hommes-femmes et de lutte contre la pénibilité. Suite à la jurisprudence sur le forfait jours (voir page 7), les entreprises vont devoir également s'assurer qu'elles ont bien prévu les garanties qui doivent l'accompagner en vue de préserver la santé des salariés concernés. Enfin, **avant le 31 octobre,** pour les sociétés visées, il faut régler la question de la **« prime de partage des profits » 2011** (voir son mode d'emploi page 6).



Les équipes d'**ALINEA** et de **SYNCEA** vous informent et vous accompagnent dans ces négociations : venez nous rencontrer sur les salons des comités d'entreprise d'automne ou lors de nos petits-déjeuners d'actualité (voir détails page 7).

brèves

Au doigt et à l'oeil

Pour la première fois, la Cnil a autorisé, le 12 mai, le recours à un dispositif biométrique multimodal (empreinte digitale et réseau veineux des doigts de la main) ayant pour finalité le ***contrôle de l'accès aux locaux*** *sur les lieux de travail. Bien sûr, les sociétés souhaitant avoir recours à un dispositif similaire doivent obtenir de la Cnil une autorisation spécifique et consulter le CE.*

Représentativité

Le décret précisant l'organisation du scrutin visant à mesurer l'audience des organisations syndicales ***dans les TPE*** *(entreprises de moins de 11 salariés) est publié. La loi du 15 octobre 2010 avait complété celle du 20 août 2008 qui prévoit la prise en compte des choix des salariés des TPE pour apprécier l'audience des OS au niveau des branches comme au niveau interprofessionnel.*

RSS

Par trois arrêts du 31 mai, la Cour de cassation clarifie le ***niveau de désignation*** *du RSS dans les entreprises divisées en* ***établissements distincts*** *pour la mise en place des CE. Elle laisse le choix au syndicat non représentatif soit de désigner un seul et unique RSS au niveau de l'entreprise, soit de désigner un RSS dans chacun des établissements distincts. S'il opte pour une désignation au niveau des établissements distincts, le syndicat pourra donc disposer de plusieurs RSS. Bon à savoir.*

En français, s'il vous plaît !

L'article L 1321-6 du Code du travail issu de la loi Toubon de 1994 figure dans le Code du travail parmi des articles consacrés au règlement intérieur et au droit disciplinaire. Il vient de trouver une portée inédite...

Au départ, cet article insiste sur **l'obligation de rédiger en français** le règlement intérieur de l'entreprise. Un second alinéa ajoute qu'il en est de même « pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail ».

Ce texte qui date de plus de 15 ans n'a jusque là généré qu'un faible contentieux, n'ayant de surcroît jamais dépassé le stade de la cour d'appel. Diverses décisions visaient bien à obliger des entreprises à traduire des documents (logiciels informatiques, documents techniques ou relatifs à la formation, à l'hygiène et la sécurité)... sans plus.

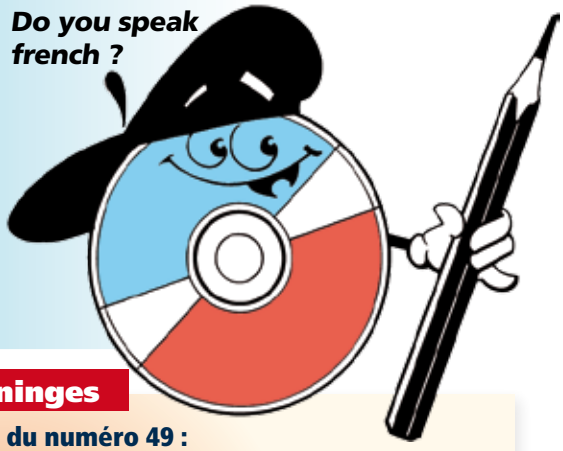
Le 29 juin dernier, **la Cour de Cassation** a fait cependant une application du texte avec beaucoup plus de conséquences (financières notamment) dans le cadre d'un contentieux individuel relatif à la rémunération d'un salarié directeur exécutif chargé de clientèle d'un groupe international. Ce salarié bénéficiait d'une rémunération annuelle fixe de 137 205 € mais disposait aussi contractuellement d'une **part variable** pouvant atteindre 40% de cette rémunération de base.

Toutefois, ses **objectifs étaient fixés par le groupe** chaque année **dans un document rédigé en anglais** (et en dollars s'agissant des objectifs de chiffre d'affaires)…

Licencié en 2005, ce salarié a attaqué sur le fondement de la loi Toubon (les objectifs n'ayant été communiqués qu'en anglais) et réclamé un rappel de salaire sur la base de 100% des objectifs atteints pour la période précédant son éviction de l'entreprise.

Les juges de la Cour d'appel de Versailles, dans un premier temps, ont déclaré qu'effectivement les objectifs rédigés en anglais, du fait de la loi Toubon, étaient inopposables, mais sans donner complètement droit à la demande en limitant la part variable réclamée (bizarrement les juges avaient estimé que certains objectifs en dollars devaient être considérés comme exprimés en euros). La Cour de Cassation a censuré cette position des juges d'appel et renvoyé à un nouvel examen du dossier tout en confirmant que **les documents anglais étaient inopposables au salarié.** Potentiellement l'enjeu financier représente quelques 54 882 € par an (ici réclamés sur 3 ans « seulement ») ; montant sacrément plus élevé que la simple amende de 4ème classe (750 €) prévue par l'article R1323-1 en cas d'inobservation de l'article L 1321-6 du Code du travail.

Do you speak french ?



Remue méninges

Réponses du quizz «devoirs de vacances» du numéro 49 :

Un élu du CE peut-il voter pour ou contre son licenciement lorsque l'employeur consulte le CE sur son intention de le licencier ?

- Oui s'il dispose d'un droit de vote (titulaire ou suppléant CE remplaçant un titulaire absent)

Qui indemnise le salarié pendant un congé de paternité ?

- l'employeur

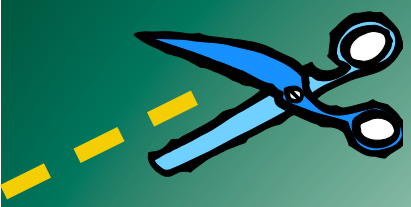
Un salarié peut-il partir en cure thermale en dehors de ses dates de congés sans l'accord de l'employeur ?

- si le certificat médical impose la période de cure, l'employeur ne peut s'y opposer

Questions n° 50 :

1-Quelles sont les surfaces requises en m² pour un poste de travail dans un bureau individuel ou collectif ?

2-Quel est le délai fixé pour négocier la nouvelle « prime dividendes » ?



Dossier
Pratique

Egalité hommes-femmes :
date butoir le 1er janvier 2012

Le décret 2011-822 du 7 juillet 2011 a apporté les précisions nécessaires à la mise en place des accords (ou plans d'action). A défaut d'être couvertes par un accord, les entreprises concernées s'exposent à une pénalité.

Contenu

L'accord (ou le plan d'action) doit fixer des actions permettant d'atteindre des objectifs de progression, ainsi que des indicateurs chiffrés de suivi, dans les domaines suivants (au moins 2 au choix pour les entreprises de moins de 300 salariés, au moins 3 au-dessus) :

- Embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective ;
- Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

NB : les entreprises couvertes par un accord (ou un plan) antérieur au 10 novembre 2010, conforme aux exigences requises, ne sont pas soumises à pénalité tant que ces accords ne sont pas venus à échéance.

Contrôle et pénalité

Le contrôle sera effectué par un inspecteur ou contrôleur du travail qui, en l'absence d'accord, mettra l'entreprise en demeure de régulariser cette situation dans un délai de 6 mois. Ce contrôle n'étant pas systématique, soulignons que les IRP pourront signaler la défaillance de l'entreprise à l'inspecteur du travail.

A l'issue de cette période de 6 mois, et faute de régularisation, la DIRECCTE décide ou non d'appliquer la pénalité et en fixe le taux selon son analyse de la situation de l'entreprise (motifs invoqués, bonne foi, mesures réellement prises en matière d'égalité hommes-femmes…). Le taux de pénalité appliqué ne peut excéder 1% des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale.

Information du comité d'entreprise

Le plan d'action est intégré au rapport annuel sur la situation comparée « femmes-hommes » dans les entreprises de plus de 300 salariés ; au rapport sur la situation économique, dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Il précise **pour l'année écoulée :** les mesures prises pour assurer l'égalité professionnelle, le bilan des actions, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus, les explications sur les actions prévues non réalisées. **Pour l'année à venir :** les objectifs de progression et les indicateurs associés, les définitions qualitative et quantitative et l'échéancier des mesures permettant de les atteindre, l'évaluation de leur coût.

Des informations devront également être données sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Information des salariés

L'employeur doit afficher dans l'entreprise et diffuser sur son intranet une synthèse du plan d'action qui devra désormais comporter des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes par rapport :

- Au salaire médian ou au salaire moyen
- A la durée moyenne entre deux promotions
- A l'exercice de fonction d'encadrement ou décisionnelles.

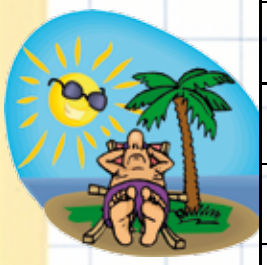
Elle devra aussi mentionner les actions, les objectifs et les indicateurs chiffrés.

De même les décrets 2011-823 et 824 du 7 juillet 2011 sont venus préciser les modalités de mise en place des **accords relatifs à la prévention de la pénibilité.** Rappelons que les entreprises **employant 50 salariés ou plus, et dont la moitié au moins de l'effectif est exposée à certains risques** professionnels (listés par le décret 2011-354 du 30 mars 2011), doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action en la matière avant le 1er janvier 2012. A défaut , elles s'exposent également à une pénalité dont le taux, qui ne peut dépasser 1% des rémunérations brutes, est fixé par le DIRECCTE.

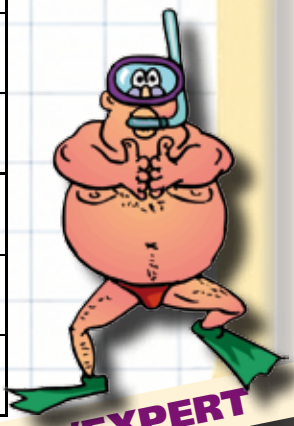
SOLUTIONS DE L'ODJ N° 49

MOTS CROISES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
I	I	M	A	■	M	U	■	S	A	U	R	E	■
II	C	O	M	P	E	T	I	T	I	V	I	T	E
III	I	N	■	C	R	E	S	U	S	■	S	■	S
IV	■	D	U	■	E	■	O	C	■	Z	I	N	C
V	E	I	R	E	■	I	L	■	N	O	■	E	H
VI	R	A	■	O	N	■	E	R	■	O	C	■	E
VII	O	L	E	■	I	■	■	O	U	■	L	F	R
VIII	D	I	V	I	D	E	N	D	E	■	A	M	I
IX	E	S	A	U	■	N	O	E	■	S	M	I	C
X	S	A	■	L	I	■	I	■	D	E	S	■	H
XI	■	T	R	E	S	O	R	I	E	R	■	N	I
XII	P	I	E	■	S	I	■	F	I	E	R	■	A
XIII	C	O	N	S	U	L	T	A	T	I	O	N	■
XIV	G	N	O	U	S	■	E	■	E	N	T	E	R



7	8	4	6	3	5	1	2	9
9	2	1	4	8	7	5	3	6
3	6	5	2	9	1	4	7	8
6	1	2	3	5	8	7	9	4
4	7	9	1	6	2	8	5	3
5	3	8	7	4	9	6	1	2
1	9	7	8	2	4	3	6	5
2	4	6	5	1	3	9	8	7
8	5	3	9	7	6	2	4	1



LE SUDOKU DE L'EXPERT

Naissance des CE

Nous vous proposons pour ce numéro de rentrée un résumé d'histoire vraie, celui de la naissance des CE.

Signés dans la nuit du 7 au 8 juin **1936**, les accords de Matignon ont permis l'institution par le Front populaire des **délégués du personnel dans les établissements de plus de 10 salariés** mais il faudra attendre l'après-guerre pour voir la création du comité d'entreprise.

C'est en fait le gouvernement de Vichy qui crée des **comités sociaux d'établissement** lorsqu'il met en place la Charte du travail **en 1941.** Ces comités pouvaient débattre des questions sociales mais, en aucune façon, des questions économiques. Les employeurs composaient eux-mêmes à leur guise ces comités. Autant dire que ces CE n'étaient ni « bien nés » ni même « bien vus » de tous les salariés !

Fort heureusement, avant la Libération, la Résistance travaille à la reconstruction institutionnelle de la France et le Programme National de la Résistance adopté le 15 mars 1944 réclame « la participation des travailleurs à la direction de l'économie ». Deux textes vont alors organiser les comités d'entreprise. Le ministre du travail et de la sécurité sociale Alexandre Parodi (connu également pour le système de classification des conventions, les « grilles Parodi ») propose **un texte en novembre 1944 qui prévoit pour le CE des attributions économiques limitées.** Les syndicats ouvriers sont déçus et les débats devant l'Assemblée consultative se déroulent durant deux jours, les 12 et 13 décembre 1944.

Suivant les recommandations d'Albert Gazier, secrétaire de la CGT et rapporteur du projet ainsi que d'Ambroise Croizat, secrétaire de la fédération CGT de la métallurgie et président de la commission du travail, **l'avant-projet est modifié par les membres de l'Assemblée en y ajoutant la plupart des attributions économiques et des moyens d'action qui font l'originalité de l'instance aujourd'hui.**

Le gouvernement provisoire fera néanmoins machine arrière en écartant la plupart des modifications apportées par l'Assemblée et **revint à son projet initial, retirant même de son texte des dispositions critiquées par les patrons.** L'ordonnance du 22 février 1945 fut ainsi accueillie par de vives critiques des syndicats et le général de Gaulle quitta même la salle de l'Assemblée le 2 mars 1945.

En octobre, les partis de gauche gagnent les élections à l'Assemblée et Ambroise Croizat devient ministre du travail. Le 22 décembre 1945, Albert Gazier dépose une proposition de loi reprenant les modifications adoptées en vain par l'Assemblée provisoire. Le 20 janvier 1946, le général de Gaulle démissionne de la présidence du gouvernement provisoire et Félix Gouin, socialiste, lui succède. **Un nouveau projet est déposé le 15 février 1946** avec les dispositions non retenues par le gouvernement précédent : ramener à 50, et non 100, le nombre de salariés à partir duquel une entreprise aurait un CE, obligation de consulter en matière de gestion et de marche de l'entreprise, communication des documents remis aux actionnaires, assistance d'un expert-comptable, 20 heures de délégation, etc.

L'Assemblée vota la loi à l'unanimité le 16 mai 1946. Les réactions patronales furent très vives mais les dispositions restèrent inchangées et permirent un développement rapide du nombre de comités d'entreprise. A méditer à l'heure où les projets pour concentrer les instances et élever le seuil minimal pour créer un CE fleurissent !

Prime de partage des profits : mode d'emploi

Les sociétés commerciales de 50 salariés et plus *dans lesquelles le dividende attribué par action ou part sociale est en hausse par rapport à la moyenne des deux exercices précédents doivent verser* ***dès 2011*** *à leurs salariés une prime « dividendes ». Elle vise en effet les distributions de dividendes autorisées depuis le 1er janvier 2011 au titre du dernier exercice clos, que les sommes distribuées soient prélevées sur le bénéfice de l'exercice ou sur les réserves.*

Dans les groupes de sociétés, l'augmentation des dividendes est appréciée exclusivement au niveau de la société dominante ayant son siège social en France : la prime est alors applicable dans toutes les sociétés commerciales de droit français du groupe employant au moins 50 salariés. Si la tête de groupe est à l'étranger, les filiales de droit français sont assujetties à la prime comme des sociétés indépendantes.

La prime est mise en place par la négociation d'un accord d'entreprise conclu selon les mêmes modalités que les accords de participation. Dans les groupes, il est possible de négocier soit un accord de groupe, soit entreprise par entreprise. Cet accord peut être à durée déterminée : il sera alors à négocier chaque fois que le critère d'augmentation des dividendes sera respecté ; ou à durée indéterminée : il devra alors préciser explicitement le lien entre le déclenchement de la prime et l'augmentation des dividendes.

Si les négociations n'aboutissent pas, un PV de désaccord est établi et une **décision unilatérale** préalablement soumise au comité d'entreprise (ou à défaut aux DP) fixe le montant de la prime que l'employeur s'engage à attribuer.

Elle bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, inscrits à l'effectif au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués, même s'ils ont quitté l'entreprise depuis (et quelque soit la cause du départ). Si la prime est négociée par voie d'accord, il peut prévoir une condition d'ancienneté d'au maximum 3 mois. Condition pour bénéficier des exonérations, elle ne se substitue à aucun autre élément de rémunération.

Son **montant** est librement négocié mais « ne doit pas être symbolique », il peut être fixe ou résulter d'une formule de calcul. Une répartition modulée entre les salariés peut être instaurée (proportionnelle au montant des salaires ou du temps de présence…). Elle est versée avant la fin de l'année au cours de laquelle l'assemblée générale a décidé l'attribution des dividendes.

Un **autre avantage pécuniaire** peut se substituer à la prime, sous réserve qu'il soit négocié, collectif et mis en lien explicite avec l'augmentation des dividendes : prime de bilan, d'intéressement, supplément de participation ou d'intéressement, actions gratuites, retraite par capitalisation, prévoyance….

Dans la limite de 1 200 € par an et par salarié, la prime est exonérée des cotisations sociales à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social, mais elle est imposable à l'impôt sur le revenu pour les bénéficiaires.

L'accord (ou la décision unilatérale) instituant la prime doit être **déposé à la DIRECCTE** avant le versement de la prime. Au moment du versement, l'employeur doit remettre une notice d'information à tous les salariés.

La prime « dividendes » s'appliquera jusqu'à l'intervention d'une loi portant sur le partage de la valeur ajoutée qui suivra une négociation nationale interprofessionnelle, loi pour l'instant prévue au plus tard le 31 décembre 2013.

C'est demain

Les forfaits jours mieux encadrés

Alors que le Comité Européen des Droits Sociaux le jugeait incompatible avec la charte sociale européenne, le forfait jours est validé par la Cour de cassation depuis le 29 juin dernier mais des conditions sont posées et bienvenues.

L'accord collectif sur l'organisation du temps de travail redevient déterminant pour apprécier la validité d'un forfait individuel. Ces accords de branche ou d'entreprise doivent comporter des **garanties préservant la santé.**

L'arrêt expose que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales du travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ». Ce respect des durées maximales de travail et de repos s'impose au titre du « droit à la santé et au repos » qui figure, comme le rappelle l'arrêt « *au nombre des exigences constitutionnelles* ».

Les employeurs sont priés de trouver rapidement un équilibre entre la flexibilité du forfait jours et les limites liées aux exigences de sécurité et santé. Ils **devraient donc être nombreux à négocier des avenants aux accords collectifs.** Pour exemple, l'accord de branche **Syntec** sur le temps de travail date de 1999 et est antérieur à la création du forfait jours alors qu'il couvre de nombreux salariés qui y sont soumis . Autant dire que **tous les accords des entreprises relevant de cette branche sont à passer au peigne fin. D'autres secteurs sont déjà identifiés** comme la pharmacie ou la publicité mais aussi la banque ou la chimie.

Il ne s'agit pas uniquement de fixer une limite horaire hebdomadaire et journalière mais de revoir les conditions de réalisation du forfait, l'évaluation et la mesure de la charge de travail, les modalités de contrôle des 1,5 millions de salariés déjà concernés. Etes-vous au point ? **N'hésitez pas à nous soumettre vos accords ou envisager une journée de formation ou d'étude avec nos spécialistes.**

NOUS RENCONTRER

Comme chaque semestre, SYNCEA et ALINEA viennent à votre rencontre à l'occasion des salons dédiés aux comités d'entreprise (SALONSCE et ELUCEO). Nous y animons de nombreuses conférences. Contactez nous pour recevoir des invitations, les lieux, horaires et programmes.

Paris (Stade de France) :
les 4 et 5 octobre avec Elucéo

Strasbourg :
22 et 23 septembre

Toulouse :
6 et 7 octobre

Rennes :
6 et 7 octobre

Sur ces différentes villes, nos conférences aborderont notamment :

- la gestion des comptes du CE,
- les leviers et arguments pour la NAO,
- les obligations de négociation sur l'égalité salariale,
- la gestion des incidents de réunion CE

Participez également aux rencontres gratuites « Petits déjeuners autour de l'actualité économique et sociale » animées par nos experts

Lyon le 11 octobre
Rennes le 8 novembre

Pour en savoir plus et vous inscrire
Contacter Nadia au 01 48 13 17 72
ou Marie-Bernadette 01 48 19 25 40

Et n'oubliez pas nos prochains inter CE
Les bases du CE, Secrétaire, Trésorier
Paris et Strasbourg du 14 au 17 novembre
Lyon et Toulouse du 21 au 24 novembre

autres dates et villes sur *www.lesdroitsduCE.com*

Humeur

Les mesures d'économies annoncées par le gouvernement toucheront directement le revenu global des salariés.

La nouvelle augmentation des **taxes sur les mutuelles** ne sera pas sans conséquence pour les entreprises et leurs salariés qui les cofinancent en général à 50%. Les mutuelles chercheront à répercuter ce surcoût sur les clients qui devront négocier âprement leurs contrats ou, à coût constant, accepter des garanties à la baisse. Or les salariés sont très attachés à leur couverture santé. Si augmentation il y a, comment sera-t-elle répartie au sein de l'entreprise ? La partie prise en charge par le salarié impactera directement son salaire net.

La partie supportée par l'entreprise, elle, sera intégrée comme coût supplémentaire du travail lors des prochaines négociations. De même d'ailleurs que l'augmentation du **forfait social** à la charge de l'employeur.

L'épargne salariale est également touchée par la progression du **prélèvement sur les produits financiers** qui passe de 12,3% à 13,5% et concerne les PEE, les PEI et les PERCO. Ainsi que par le **prélèvement supplémentaire de 0,24% de CSG et CRDS** qui s'applique à l'intéressement, la participation, l'abondement, les cotisations article 83 ou PERE.

Enjeux et Débats

Plus de dialogue avec moins d'IRP : qui y croit ?

L'Institut Montaigne et l'association Entreprise et Personnel proposent d'assouplir la négociation collective, de redéfinir le rôle et le fonctionnement des instances représentatives du personnel (IRP) et l'exercice du droit de grève. Après le rapport Barthélémy pour la fusion des IRP, les propositions du Centre des Jeunes Dirigeants puis du président de la commission des lois de l'Assemblée Nationale, ce sont de nouvelles invitations convergentes des milieux patronaux pour réduire la représentation des travailleurs à l'aube de la campagne présidentielle. **Qui croit que moins de représentants et moins de moyens améliore le dialogue social ?**

Pour « renforcer la légitimité des partenaires sociaux » (tiens la réforme de 2008 n'a pas apporté de réponse suffisante ?), les salariés seraient incités à se syndiquer avec le chèque syndical « offert par l'employeur » ou des exonérations fiscales renforcées (au-delà des 66% actuels). **Le cumul des mandats se limiterait à 50 % d'une activité professionnelle à temps plein et le nombre de mandats successifs serait de deux dans une même instance.** Le turnover des RP serait ainsi garanti : est-ce vraiment une idée pour renforcer le dialogue que d'encourager une instabilité des élus ?

Pour rendre la négociation collective d'entreprise plus « efficace », l'accord collectif pourra déroger à la loi, y compris dans un sens défavorable : c'est déjà le cas dans bien des domaines mais il est aussi proposé de créer des domaines réservés à la négociation collective (moins de lois) et de regrouper les champs professionnels (moins de force et de nombre pour les CCN).

Les IRP seraient restructurées et se composeraient d'une instance chargée de la stratégie d'ensemble et d'une instance de proximité propre aux conditions opérationnelles de travail se substituant aux DP et aux CHSCT. Un même sujet ne pourrait être traité par les deux instances ! Un nouveau processus d'information consultation sur les projets stratégiques, des négociations directes avec les élus en l'absence de DS, de la formation plutôt que des expertises qui doivent aussi être encadrées. On le voit, tout est fait pour fluidifier le dialogue !

Pour réguler les conflits, les auteurs veulent généraliser la concertation avant toute grève, préciser le pouvoir des syndicats dans le déclenchement et instaurer une médiation et un arbitrage.

Vous n'y croyez pas ? Vous pensez que ce sera pour le siècle prochain ?

Attention, toutes ces idées sont portées aux candidats à la présidentielle et 2012, c'est demain.

L'Info du jour n°50 n° ISSN 1766-4624

Directeurs de la rédaction :
Anne-Joëlle Moreau (Syncéa)
et Ronan Darchen (Alinéa)

Ont aussi contribué à ce n° :
Claire Baillet et Anne-Lise Massard
Fayçal Abassi et Frédéric Gérard
Maquette, réalisation : Scop In Studio 4,
Philem Despiney, Jacques Aspert

Nous contacter ?

ALINEA
Tél. 01 48 13 17 72
Fax 01 48 13 17 73
www.lesdroitsduCE.com

Syncéa
Tel. 01 48 19 25 40
Fax 01 48 19 25 59
www.syncea.fr